

технологий должно осуществляться с точки зрения возможностей освоения Россией мировых рынков. Перспективы и возможности для достижения поставленных целей, по мнению ученых, в России существуют.

В настоящее время в стране насчитывается почти 300000 программистов и высококвалифицированных математиков. По мнению специалистов, совместными усилиями государства, ассоциации программистов и прессы уже в ближайшие годы Россия могла бы увеличить доходы от сферы разработки программных продуктов и информационных технологий примерно в 10 раз и ежегодно получать дополнительно более одного миллиарда долларов в год. По прогнозу Министерства связи РФ, объем негосударственных капитальных вложений на модернизацию системы связи в России до 2005 года может составить 12-13 миллиардов долларов, а к 2010 году примерно 33 миллиарда долларов. Чтобы приблизить систему связи России к мировому уровню, необходимы инвестиции в размере около 60 миллиардов долларов.

Экспорт интеллекта способен приносить стране не меньше доходов, чем вывоз невозполнимых природных ресурсов.

О.А. Козлова
г. Екатеринбург

КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Исходя из демографических прогнозов, на рынке труда Свердловской области в период с 2000 по 2015 гг. основной проблемой станет хронический дефицит кадров.

Дефицит кадров количественно может быть преодолен благодаря модернизации рабочих мест и продуманной миграционной политике. Однако существует и качественный кадровый дефицит. Происшедший за годы реформ развал системы НПО и системы профессиональной подготовки и повышения квалификации на значительной части образовательных учреждений привел в настоящее время к острой нехватке квалифицированной рабочей силы. В тоже время растущая экономическая активность предприятий различных отраслей обусловила рост потребности в рабочей силе. Прогнозируемое развитие экономики на основе модернизации производства в дальнейшем обострит проблему дефицита квалифицированной рабочей силы.

В решении проблемы количественного дефицита рабочей силы видятся два основных пути.

Первый, экстенсивный стимулирование роста миграции населения трудоспособного возраста. Кроме того, сократить дефицит кадров в материальном производстве реально лишь при помощи внутриобластной миграции, поскольку она наименее затратная, и не

сопровождается значительными социальными последствиями. Однако такая миграция окажет положительное влияние только на демографическую ситуацию в крупном городе, каким является Екатеринбург. За счет миграции предположительно сокращение дефицита кадров на треть. В тоже время в районах массового оттока (прежде всего из сельской местности области) наблюдается быстрое сокращение численности трудоспособного населения. С точки зрения количественного пополнения трудовых ресурсов для области предпочтительней миграция из других регионов страны, однако межрегиональная миграция, усиливает нагрузку на социальную инфраструктуру городов и поселков, что в условиях рынка обуславливает рост цен на жилье и социальные услуги для населения.

Второй, интенсивный путь - проблему дефицита кадров можно во многом решить, повышая квалификационную составляющую рабочей силы, улучшая структуру работающего персонала.

В дальнейшем процесс подготовки специалистов невозможен без участия предприятий. Предприятия и организации, желающие получить квалифицированное пополнение вынуждены будут финансово поддерживать учебные заведения, готовящие для них персонал и активно вмешиваться в учебный процесс, влияя на его качество.

Особое место в системе профессионального образования займет подготовка кадров внутри предприятий и организаций. Расходы на образовательные программы должны стать неременным компонентом долговременной экономической и социальной стратегии предприятий. Одна из тенденций в подготовке кадров на предприятиях и организациях - создание системы непрерывного обучения рабочих и служащих для адаптации к новым технологиям, новым формам организации труда, ликвидации функциональной неграмотности.

В целом можно констатировать, что подготовка и переподготовка кадров на предприятиях и организациях приобретет перманентный характер. При этом в стратегии профессиональной подготовки рабочих и специалистов все более явным становится отход от узкопрофессиональной модели. Приоритет должен быть отдан получению более системного общего образования, которое позволит рабочим и служащим быстрее адаптироваться к современной технике.

Ю.В. Миков
С.А. Спиридонова
г.Екатеринбург

СОЧЕТАНИЕ ЦЕЛЕЙ В УПРАВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ

В проекте Комплексной программы развития профессионально-педагогического образования «Профессионально-педагогические кадры